Quaderns de la Igualtat

4

II Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili

[publicacions] urv

II Pla d'igualtat de la Universitat Rovira i Virgili

Quaderns de la Igualtat, 4

II Pla d'igualtat
de la Universitat Rovira i Virgili

Claustre de 24 de novembre de 2011

[publicacions]
urv

Tarragona, 2012

Edita:
Publicacions URV

1a edició: Octubre de 2012
ISBN: 978-84-695-5305-3
Dipòsit legal: T-1187-2012

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili:
Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona
Tel. 977 558 474
www.urv.cat/publicacions
publicacions@urv.cat

¶ Aquesta editorial és membre de la Xarxa Vives i de l'UNE, fet que garanteix la difusió i comercialització de les seves publicacions a escala estatal i internacional.

Índex

Comissió per a l'elaboració del Pla d'igualtat

Copresidentes
Dra. Encarnació Ricart Martí
(Vicerectora de Societat i Relacions Institucionals)
Dra. Maria Inmaculada Pastor Gosálbez
(Directora de l'Observatori de la Igualtat)

Membres Claustrals
Dra. Rosa Caballol Lorenzo (PDI)
Dr. Roberto Giral Castillón (PDI)
Dra. Rosa Nogués Llort (PDI)
Dr. Miquel Àngel Purcalla Bonilla (PDI)
Sra. Margarita Rebenaque Esteve (PAS)
Dr. Jordi Roca Girona (PDI)
Sra. Arantxa Tévar Beunza (PAS)

Membres convidats
Dra. Coral Cuadrada Majó (PDI)
Sra. Carme Moreno (PAS)
Dra. Montserrat Palau Vergés (PDI)
Dra. Dolors Puigjaner Riba (PDI)
Sra. Anna Santo Bartolí (PAS)
Dra. Rosa Tamarit Sumalla (PDI)
Dra. Joana Zaragoza Gras (PDI)

Pròleg

Presentem en aquesta publicació el II Pla d'igualtat de la nostra Universitat acompanyat d'una anàlisi del resultat de l'aplicació del I Pla d'igualtat i d'una diagnosi de la situació actual. La Universitat Rovira i Virgili va ser una de les primeres a aprovar un instrument metodològicament tan contrastat com el del pla estratègic d'Igualtat, que ens ha permès avançar i sobretot ens ha ajudat a reflexionar sobre un tema de primer ordre però que no s'havia manifestat amb la seva total dimensió. Ara hem assolit una posició de més maduresa sobre la qüestió, sabem on som, on són les nostres febleses i la direcció que hem de prendre, i és per aquest motiu que l'impuls del II Pla d'igualtat ens permetrà fer el salt qualitatiu que és necessari. El nostre I Pla d'igualtat es va aprovar a la reunión del Claustre de maig de 2007, quasi de manera paral·lela a l'aprovació de la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes, que obligava l'administració pública i les empreses d'una dimensió determinada a elaborar plans d'igualtat que els permetessin integrar polítiques de gènere en la seva actuació quotidiana. La clau d'un pla estratègic és precisament aquesta, la integració d'una perspectiva nova o aprofundida en la gestió ordinària de qualsevol organització i la implantació d'accions determinades, concretes i positives, que modifiquin una situació i la millorin.

La situació econòmica actual és altament preocupant i comporta, entre altres inconvenients, una exigència de contenció en la despesa que no podem obviar, la qual cosa afecta tots els projectes i naturalment també el ritme d'adopció de les mesures aquí previstes. Però hem afrontat des del primer moment la situació amb maduresa i mai hem claudicat

en els nostres projectes, sinó que hem prioritzat i adaptat el ritme a les possibilitats reals.

Una de les fites marcades pel I Pla d'igualtat era la creació d'una unitat encarregada de manera específica de totes aquelles qüestions que poguessin afectar la igualtat entre els homes i les dones en tots els estaments de la comunitat universitària: igualtat d'oportunitats, igualtat de tracte i no discriminació. La creació de l'Observatori de la Igualtat ha donat resultats altament satisfactoris, ha dinamitzat les nostres actuacions i posicionaments i ha dut a terme una tasca de reflexió constant i de diàleg que s'ha mostrat molt eficaç. El II Pla d'igualtat que ara presentem millora l'anterior en aspectes metodològics i potser també és més ambiciós, però continua desenvolupant, en essència, la voluntat de la comunitat universitària de créixer i progressar en els grans principis orientadors de la nostra política per arribar allà on volem ser.

La sensibilitat social en relació amb la igualtat de dones i homes ha augmentat de manera exponencial en els últims anys gràcies a iniciatives institucionals, però també gràcies a esforços privats i de grups de persones que de manera desinteressada han mobilitzat iniciatives i han estudiat la realitat amb una perspectiva d'anàlisi que els ha fet identificar, de manera incontestable, l'existència de diferències per raó de sexe. La universitat és una realitat molt plural i manifesta la realitat social; tot i que s'han assolit objectius no negligibles, encara avui els llocs de treball de categoria superior estan ocupats majoritàriament per homes, i en alguns àmbits del coneixement es continua mostrant una presència aclaparadorament superior de dones o d'homes, dada que respon a estereotips poc fonamentats però fortament arrelats. Un pla d'igualtat modifica situacions internes d'una organització però està cridat també a irradiar el seu potencial fora dels límits de l'organització que l'ha aprovat per modificar hàbits i situacions del seu entorn i, en definitiva, per aportar progrés a la societat. La universitat té també un paper de lideratge del qual som plenament conscients i ens en sentim responsables. El Claustre de la nostra Universitat va tenir la certesa que dotant-se d'un instrument de millora de la situació d'igualtat entre homes i dones la feia progressar com a institució i aportava elements de progrés a la societat.

Francesc Xavier Grau Vidal
Rector

Diagnosi de la situació de les dones i els homes a la URV(2009-2010)

1. Introducció: la situació de les dones en les institucions científiques europees

L'interès per la igualtat entre homes i dones en la ciència ha tingut diferents materialitzacions segons els països. A Europa, l'acord sobre la necessitat de millorar la situació de les dones en la ciència no es produeix fins a la dècada dels anys vuitanta, quan aquesta qüestió es va tractar en els països nòrdics per primera vegada i Alemanya va publicar el 1989 el primer informe nacional sobre la promoció de la dona en el món científic. A partir d'aquí i durant la dècada dels noranta, els termes ciència i igualtat entre gèneres han anat prenent cada vegada més importància en els estats de la UE. Com a mostra, s'han redactat importants documents que tenen com a objectiu contribuir a modelar les polítiques governamentals, per exemple *The Rising Tide* (Regne Unit, 1994), *Excellence in Research* (Dinamarca, 1995), *Women in Academia* (Finlàndia, 1998) o *Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science* (Alemanya, 1998). Aquests informes claus i d'altres van tenir com a objectiu contribuir a augmentar la qualitat en la ciència millorant la situació de les dones en l'àmbit científic.

L'any 1998 es va celebrar a Europa la conferència Dona i Ciència, en què es comença a tractar la transversalització de la perspectiva de gènere (*mainstreaming)* en política científica comunitària. En la comunicació de la Comissió Europea «Dones i ciència. Mobilitzar les dones en benefici de la investigació europea» de l'any 1999, es proposava una estratègia coherent dins el V Programa marc per promoure la investigació feta per dones, per a dones i en relació amb les dones, i es va instar a mantenir un

debat dinàmic sobre la situació de les dones en la ciència, a desenvolupar millors indicadors de desigualtat i a compartir experiències sobre aquests temes. Amb aquest objectiu, la Comissió Europea va crear un sistema de vigilància (*genderwatch)* encarregat de controlar i aplicar la integració de la dimensió gènere en el V Programa marc, a través de la recollida i la difusió d'estadístiques, el foment de la participació de la dona en els grups d'avaluació i les assemblees consultives així com la realització d'estudis sobre l'impacte de gènere en els programes d'investigació.

En resposta a aquesta comunicació sobre dones i ciència, el Consell de la Unió Europea, mitjançant una resolució de l'any 1999, convidava els estats membres a dur a terme les accions següents:

- revisar els mecanismes establerts per recollir estadístiques desagregades per gènere;
- comprometre's amb el diàleg proposat per la Comissió sobre les polítiques aplicades en els estats membres, i
- perseguir l'objectiu de la igualtat entre gèneres en la ciència fent ús dels mitjans adequats.

Amb la publicació de l'informe ETAN[1] de la Comissió Europea l'any 2000, sobre la promoció de l'excel·lència mitjançant la integració de la igualtat entre gèneres, es va pretendre influir en tots els àmbits de la política per millorar la situació de les dones en la ciència i en el desenvolupament de la política científica comunitària a curt, mitjà i llarg termini, amb els objectius principals següents:

- integrar la igualtat en les diverses institucions que ensenyen i financen ciència, i que formen i contracten científics, i
- aconseguir equitat en les estructures professionals, en l'avaluació per parells, el finançament de l'excel·lència, el lideratge acadèmic i l'establiment de polítiques i prioritats científiques.

Després de l'informe ETAN vindria l'edició *She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, una recollida de dades sobre la situació de les dones en la ciència que publiquen la Comissió Europea

1 Informe sobre les dones i la ciència a la UE que la Comissió Europea encarrega a la Xarxa Europea d'Avaluació de Tecnologia (ETAN) el 1999, que ha tingut continuïtat mitjançant el Grup Hèlsinki sobre dones i ciència que la Comissió Europea va establir aquell mateix any amb el mandat de fomentar la participació de les dones en les carreres científiques i la investigació, i desenvolupar indicadors relacionats amb aquest aspecte.

i el Grup Hèlsinki. L'objectiu de *She Figures*[2] és monitorar la situació i els avenços cap a la igualtat de gènere en els àmbits de l'educació superior i del mercat de treball. En aquest informe, publicat cada tres anys, es recullen i se sistematitzen les dades dels estats membres de la UE, Croàcia, Noruega, Islàndia, Suïssa, Turquia i Israel, la qual cosa permet determinar quina és l'evolució de la situació de les dones en la ciència i comparar-la entre països i períodes.

En el marc espanyol, l'últim informe del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2011) i el *Llibre blanc. Situació de les dones en la ciència espanyola* mostren dades per al conjunt de les universitats espanyoles així com una anàlisi de les desigualtats per raó de gènere en el sistema universitari espanyol. Aquests textos mostren un primer fet que considerem rellevant: la feminització de la universitat afecta fonamentalment el col·lectiu de l'alumnat, ja que les dones representen més del 50% i també de les persones titulades:[3] 54,1 % i 59,7 % respectivament amb dades del curs 2010-11. No obstant això, aquesta feminització de la universitat no afecta el personal docent i investigador (PDI), ja que la participació femenina com a professorat i personal investigador, de mitjana a tot Espanya, és del 36,1%, percentatge que es redueix al 16,89 % en el cas de les catedràtiques (Sánchez de Madariaga, 2011). Aquesta xifra ha variat poc en els últims quinze anys perquè ja al curs 1993-94 el percentatge de dones entre el professorat universitari era del 31,09%.

Algunes universitats espanyoles es van sumar a la línia de treball impulsada per la UE, amb la conferència europea Dona i Ciència, i també altres institucions que havien realitzat informes sobre la situació de les dones (MIT 1999, Comissió Dones i Ciència del CSIC 2004). En concret, la Universitat Rovira i Virgili (URV) va promoure el 2006

2 Les últimes dades d'aquest informe corresponen a 2009. L'edició de 2012 està prevista per a final d'any. De moment es pot consultar un avanç de resultats a <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf>

3 La feminització també afecta el personal d'administració i serveis (PAS). Segons l'informe del Ministeri de Ciència i Innovació, amb dades del curs 2006-07 les dones representen el 58,6% d'aquest col·lectiu. En aquestes pàgines no farem referència a aquest col·lectiu, encara que la seva situació també ha estat objecte d'anàlisi i estudi. (Vegeu Pastor (2008) per al cas de la URV o Izquierdo (2004) per al cas de la UAB.)

la realització d'un diagnòstic[4] sobre la situació d'aquesta universitat en matèria d'igualtat entre homes i dones.

Aquell estudi va permetre fer una anàlisi detallada de la situació del personal docent i investigador de la URV i es va constatar com les trajectòries laborals d'homes i dones són diferents i en quins aspectes. A continuació es destaquen les diferències més rellevants entre els homes i les dones, que són comunes a altres universitats i institucions que també han diagnosticat la desigualtat per raó de gènere (Izquierdo 2004, Comissió Dones i Ciència del CSIC 2004):

a) La situació entre homes i dones a la universitat és desigual a favor dels primers, tant pel que fa a la posició laboral com en les trajectòries professionals.

b) Els homes i les dones del PDI presenten diferències pel que fa a les variables d'origen (edat, grau de titulació, àmbit de coneixement).

c) Aquestes variables d'origen no expliquen la totalitat de la desigualtat que hi ha en la comunitat docent i investigadora. Cal tenir en compte factors propis de la dinàmica universitària que impliquen un accés desigual a altres tipus de variables que considerem estructurants.

d) Aquesta desigualtat es dóna, sobretot, en les esferes més elevades de la jerarquia universitària, a la qual tenen millor accés els homes. Per tant, doncs, la trajectòria laboral no presenta les mateixes facilitats per als uns que per a les altres.

Els resultats d'aquest estudi corroboren el que es va posar de manifest des de les primeres investigacions sobre biaixos de gènere en l'avaluació científica, com la realitzada per Wennerås & Wold (1997). Aquell estudi va determinar, a través d'una anàlisi multivariant, que les dones havien de tenir 2,5 vegades més mèrits que els homes per obtenir una qualificació similar a l'Acadèmia Sueca de Medicina, és a dir, en nombre d'articles publicats en revistes científiques. La repercussió de l'article de Wennerås & Wold va ser tal que la Unió Europea va crear el grup de treball que va elaborar l'informe ETAN per millorar la situació de les dones

4 Aquest diagnòstic va prendre forma en l'estudi «Igualtat d'oportunitats per raó de gènere a la URV», publicat el 2008, amb el títol *Dones i homes a la URV. Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*.

en la ciència i el desenvolupament de polítiques científiques. Arran de la publicació de l'informe i de l'edició triennal de *She Figures*, els països de la Unió Europea controlen les dades referents a la situació de les dones científiques en el seu propi territori. Aquest és el cas d'Espanya, on s'ha començat a estudiar el biaix de gènere en l'avaluació científica; l'estudi més exhaustiu és el recentment publicat *Llibre blanc. Situació de les dones en la ciència espanyola*. En aquest document s'analitza economètricament, entre altres, l'Enquesta de recursos humans en ciència i tecnologia de l'Institut Nacional d'Estadística, que dóna com a resultat l'existència de diferències significatives en els processos de promoció a les càtedres universitàries. Tant és així que reafirma el biaix trobat per Wennerås & Wold: la probabilitat que un professor titular sigui catedràtic és 2,5 vegades superior a la d'una dona, encara que tinguin característiques similars (mateixa edat, mateixa antiguitat com a doctors, mateix camp de coneixement i mateixa productivitat en articles i llibres). Però, a més, s'observa que hi ha un factor que afecta encara més negativament les dones: la tinença de fills, de manera que un home amb fills té 4 vegades més probabilitats que una dona amb fills i característiques similars de ser promocionat a catedràtic. Per contra, no hi ha diferències significatives entre dones i homes en la promoció a professorat titular (Sánchez de Madariaga [*et alii*], 2011). Pel que fa als processos de promoció a càtedra, Zinovyeva & Bagués (2010) van demostrar l'existència de biaixos de gènere, però segons el sexe dels avaluadors i segons el rang de la posició a què aspiren els candidats. Així, un avaluador addicional que sigui home en un comitè de set persones disminueix la probabilitat de promoció de la dona respecte a un altre candidat que sigui home en un 14%. No obstant això, en un comitè d'avaluació per a la titularitat que hi hagi un avaluador addicional home, s'incrementa la probabilitat de promoció d'una dona respecte a un home amb característiques similars en un 5%, de la qual cosa es dedueix que la presència de dones membres d'un comitè avaluador per titular d'universitat genera un efecte negatiu per a les candidates.

Com s'ha indicat, l'elaboració del I Pla d'igualtat de la URV al curs 2006-07 va anar precedida d'un estudi que va ajudar a identificar les desigualtats i diferències existents entre els homes i les dones de la nostra Universitat. Un cop finalitzat el període de vigència d'aquest I Pla (2007-10), es va iniciar la redacció del II Pla, i es va considerar necessari actualitzar aquell primer diagnòstic.

El diagnòstic general de la situació de les dones en les universitats no varia substancialment entre universitats, tal com posa de manifest la publicació *Científiques en xifres 2011* (Sánchez de Madariaga (coord.) 2011), que recull de forma descriptiva la presència de les dones entre el PDI de les universitats espanyoles. En aquesta publicació s'identifica la menor presència de les dones entre PDI i la ràtio de nombre de titulars per cada catedràtica com els dos principals indicadors que permeten analitzar la realitat de les dones. En el cas de la URV s'analitza també la realitat del PAS i de l'alumnat. A continuació es presenta una breu anàlisi que resumeix la situació de les dones a la URV.

2. La situació de les dones entre el personal docent i investigador

De les 1.559 persones que componen el col·lectiu del personal docent i investigador de la URV a data 2010, segons dades del Servei de Recursos Humans, 882 són homes, que representen el 56,6% de tota la comunitat, i 677 són dones, que representen el 43,4%. A la URV hi ha, doncs, més homes que dones entre el personal docent i investigador. En els darrers anys, fent una comparació amb les dades de 1998, gairebé s'ha doblat el nombre de personal docent i investigador a la URV, la qual cosa ha comportat de forma paral·lela cert equilibri en la distribució per sexes, tot i que segueix existint un clar predomini masculí. La taula 1 en mostra l'evolució entre 1998 i 2010.

Taula 1. Personal docent i investigador segons sexe. Anys 1998, 2006 i 2010

	Any		
Sexe	*1998*	*2006*	*2010*
Home	63,5% (529)	58,3% (943)	56,57% (882)
Dona	36,4% (303)	41,7% (675)	43,43% (677)
Total	100% (832)	100% (1618)	100% (1559)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans (SRH) de la URV.

2.1 Distribució de PDI per àmbit de coneixement

Com s'ha apuntat, a la URV, de la mateixa manera que a la resta d'universitats, existeix un predomini masculí que es concentra sobretot en alguns àmbits de coneixement i categories laborals. Dels 424 PDI adscrits a l'àmbit de coneixement de ciències tecnològiques i experimentals, un 69% són homes i un 31%, dones. És l'àmbit en què hi ha més presència masculina: per cada dona PDI hi trobem 2,2 homes. Li segueix en el rànquing de masculinitat l'àmbit de les ciències socials, amb un 57% d'homes i un 43% de dones, la qual cosa vol dir que per cada dona que trobem hi ha 1,7 homes. Posteriorment hi ha l'àmbit de les humanitats, amb una ràtio d'1,1 homes per dona, o expressat en percentatge, un 53% d'homes respecte d'un 47% de dones. Aquestes xifres s'inverteixen si considerem l'àmbit de les ciències de la salut, en què trobem 1,17 dones per cada home, és a dir, un 54% de dones i un 46% d'homes. L'àmbit de coneixement més feminitzat, el de les ciències de la salut, ho és però amb molt poca distància del percentatge de dones respecte dels homes. De la seva banda, els àmbits masculinitzats, com ara el de les ciències tecnològiques i experimentals i el de les ciències socials, presenten distàncies molt importants pel que fa a la presència d'homes i de dones. En conclusió, es pot apuntar que els àmbits masculins són clarament masculins, mentre que l'àmbit femení no ho és tant.

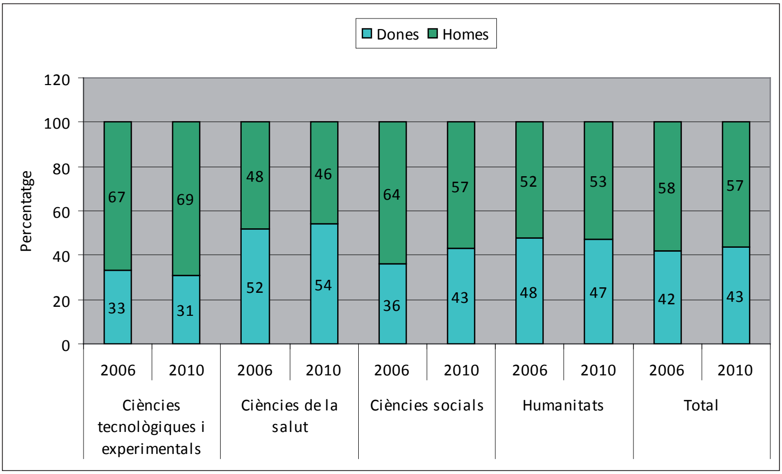
Taula 2. Personal docent i investigador segons sexe i àmbit de coneixement sobre el total de cada àmbit

	Àmbit de coneixement									
Sexe	*Ciències tecnològiques i experimentals*		*Ciències de la salut*		*Humanitats*		*Ciències socials*		*Total*	
	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010
Homes	67% (365)	69% (311)	48% (202)	46% (229)	52% (180)	53% (115)	64% (192)	57% (226)	58% (943)	56,57% (882)
Dones	33% (179)	31% (131)	52% (219)	54% (274)	48% (165)	47% (102)	36% (107)	43% (171)	42% (675)	43,43% (677)
Total	100% (544)	100% (424)	100% (421)	100% (503)	100% (345)	100% (217)	100% (299)	100% (397)	100% (1618)	100% (1559)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

En aquest sentit, hi ha diversos estudis com ara l'informe ETAN (2000) i el *Libro blanco* (2011) que insinuen que cal incorporar la visió de gènere en el funcionament dels àmbits marcadament masculins per evitar que la major presència d'homes es transformi en una manera de funcionar androcèntrica; igualment és necessari trencar clixés socials de distribució de gèneres, així com evitar la relació entre els departaments feminitzats i el menor grau de titulació.

Gràfic 1. Personal docent i investigador segons sexe i àmbit de coneixement.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

2.2 Composició del PDI segons sexe i categoria laboral

Una anàlisi de la distribució dels homes i les dones que formen el col·lectiu del PDI de la URV segons les diferents categories laborals mostra una distribució desigual dels sexes segons la categoria laboral (*vegeu la taula 3*). En primer lloc, observem que el 78,5% dels catedràtics són homes, per tan sols un 21,5% de dones. De fet, gairebé 8 de cada 10 catedràtics d'universitat són homes. O dit d'una altra manera: per cada dona catedràtica d'universitat hi ha 3,6 homes catedràtics d'universitat.

Taula 3. Personal docent i investigador per sexe i categoria laboral												
	Categoria laboral											
Sexe	*Personal investigador en formació*		*Altres (lectors, col·laboradors)*		*TEU*		*TU+CEU+ Agregats*		*CU*		*Associats*	
Anys	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*
Home	47,7%	44,0%	53,8%	49,4%	49,7%	47,6%	67,4%	61,2%	80,0%	78,5%	59,9%	53,6%
	(118)	(169)	(28)	(47)	(93)	(50)	(180)	(189)	(56)	(77)	(439)	(491)
Dona	52,3%	56,0%	46,2%	50,6%	50,3%	52,4%	32,6%	38,8%	20,0%	21,5%	40,1%	46,4%
	(129)	(215)	(24)	(48)	(94)	(55)	(87)	(120)	(14)	(21)	(293)	(424)
Total	100% (247)	100% (384)	100% (52)	100% (95)	100% (187)	100% (105)	100% (267)	100% (309)	100% (70)	100% (98)	100% (732)	100% (915)

TEU: Titular d'Escola Universitària. CEU: Catedràtic/a d'Escola Universitària. TU: Titular d'Universitat. CU: Catedràtic/a d'Universitat.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

En resum, dins les tres categories situades a la part alta de la jerarquia universitària (CU, TU, CEU) hi trobem 266 homes (61,8% del total d'homes) i només 141 dones (43,2% del total de dones).

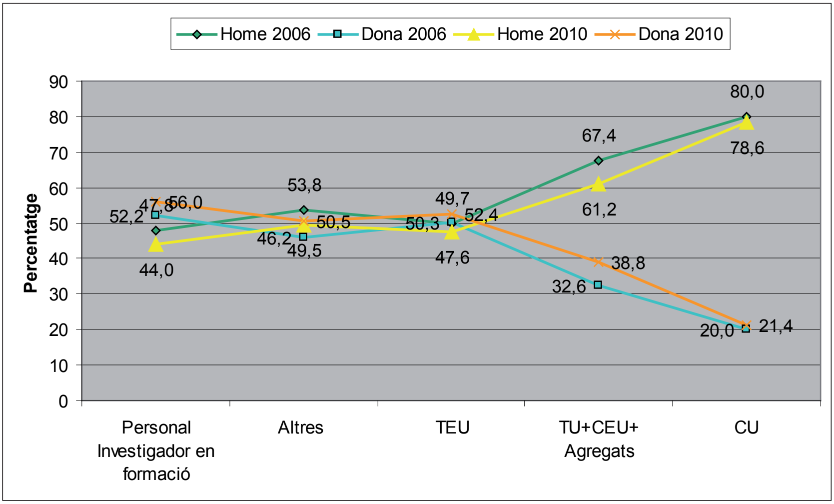
En canvi, en la categoria de TEU trobem per primer cop més presència (en nombres absoluts i en percentatges) de dones que d'homes. Això indica que tant per a la categoria de catedràtics i catedràtiques com per a la de titulars, els homes tendeixen a ser-ho d'universitat i les dones, d'escola universitària. Com a titulars d'escola universitària trobem el 21,73% de les dones i el 12,78% dels homes, i uns nombres absoluts gairebé idèntics: 55 dones i 50 homes.

En la categoria de becaris i becàries trobem un altre cop certes desigualtats. Si bé el nombre absolut és similar per a homes que per a dones (99 i 81 respectivament), el pes sobre el total és molt superior per a les dones. Una de cada tres dones del PDI són becàries (32,01%), davant una proporció inferior per als homes: només un de cada cinc (25,31%).

Veiem, doncs, que els percentatges de dones són superiors en el que podríem denominar categories de menys qualificació; així, les dones són majoria com a catedràtiques d'escola universitària, titulars d'escola universitària i com a becàries. Contràriament, els homes presenten per-

centatges superiors en les categories més qualificades: catedràtics d'universitat, titulars d'universitat, així com en la d'associats, que és la que engloba més PDI. Aquestes desigualtats no són tan acusades com en el diagnòstic realitzat l'any 2006.

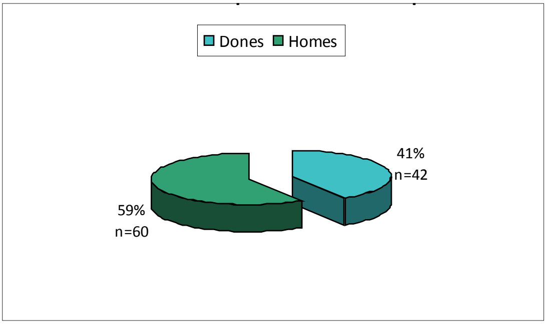
Gràfic 2. Personal docent i investigador per sexe i categoria laboral.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Per resumir la informació relativa a la incorporació de dones a la URV, s'han recollit també xifres relatives al nombre de dones guanyadores en totes les places convocades per la URV durant el curs 2009-10. Les dades mostren que, de 102 places convocades, 42 han estat guanyades per dones i 60, per homes, tal com es pot veure al gràfic següent.

Gràfic 3. Personal docent i investigador que ha estat seleccionat en places convocades. Dades desagregades per sexe. 2010.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Gabinet Tècnic del Rector (GTR) de la URV.

2.3 Recerca i activitat femenina

La investigació constitueix una funció essencial de la universitat com a fonament de la docència i mitjà per al progrés de la societat. En aquest apartat es presenten algunes dades sobre les activitats de recerca que du a terme la comunitat universitària, fent una anàlisi comparativa entre homes i dones. A continuació exposem dades sobre la presència de dones als grups de recerca. També presentem dades sobre la participació de les dones com a investigadores principals en diferents tipus de projectes.

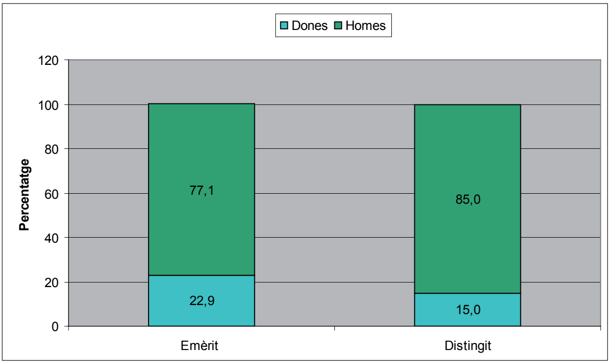
Pel que fa a la participació de dones i homes en grups de recerca, en total, a la URV tenim 129 grups de recerca, dels quals només 58 no són paritaris, ja que menys del 40% dels membres són dones. Pel contrari, el 69% dels grups tenen una composició paritària. Tenint en compte que en un 58% dels equips amb projectes de recerca tenen més d'un 40% de dones, podem dir que s'ha produït una millora en la situació de les dones en els llocs de responsabilitat i representació dels equips amb projectes de recerca, respecte al diagnòstic de 2006, però cal continuar treballant per evitar la subrepresentació de les dones, sobretot en els llocs de responsabilitat dels projectes.

Un altre indicador per analitzar l'activitat de les dones en la recerca és el nombre de projectes de recerca competitius concedits a dones com

a investigadores principals. Les dades per al 2010 mostren que a la URV hi ha 119 investigadors principals homes i 55 dones.

En conjunt, les dones investigadores principals en projectes de recerca sumen un 32% del total i els homes, un 68%. Aquestes xifres revelen que es produeix una subrepresentació de les dones com a investigadores principals, perquè el percentatge és significativament per sota de la presència de dones al PDI (43,43%), i una sobrerepresentació dels homes com a investigadors principals de gairebé 10 punts percentuals. Cal remarcar que aquest punt no ha millorat respecte al diagnòstic de 2006.

Gràfic 4. Personal docent i investigador emèrit i distingit a la URV per sexe. 2010.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del GTR de la URV.

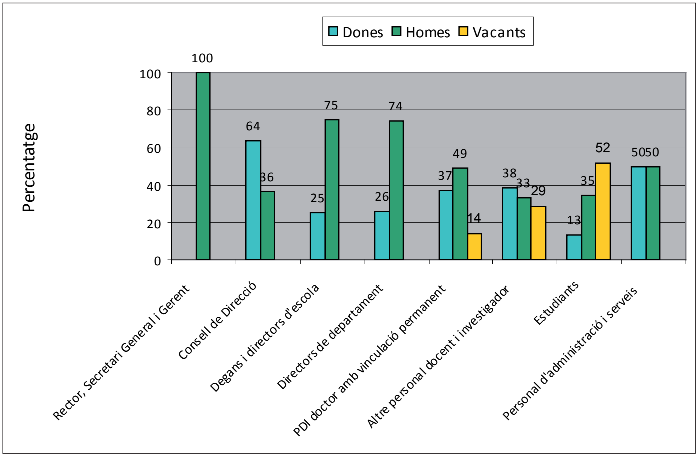
També hem buscat informació relativa al nombre de dones distingides. El 2010 hi ha 20 persones distingides de les quals tres són dones (15%) i 17 homes (85%). Veiem una clara subrepresentació de les dones que reben una distinció a la URV respecte als homes.

2.4 Les dones en els càrrecs de gestió i en els òrgans de representació

Finalment, considerem convenient presentar dades relatives a la presència de dones en els diferents càrrecs de govern i gestió de la Universitat. El gràfic que recull la presència d'homes i dones en el Claustre Universitari mostra que són els càrrecs unipersonals corresponents a les

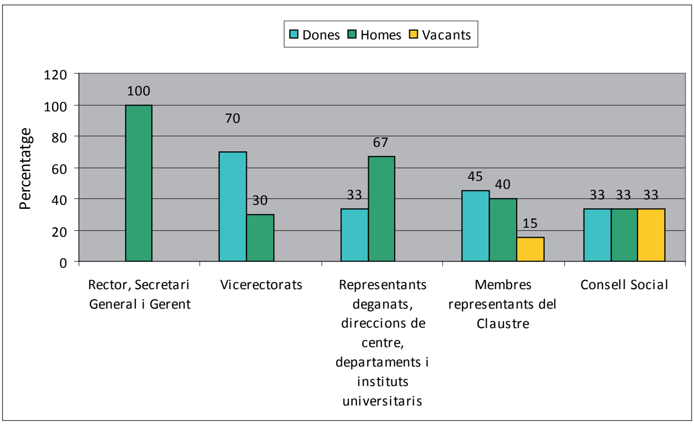
direccions de departaments i deganats i direccions de centres els que presenten menys presència de dones. Sembla, doncs, convenient continuar impulsant més equilibri entre dones i homes pel que fa a la participació en aquests càrrecs.

Gràfic 5. Representació al Claustre Universitari per sexe. 2010.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Secretaria General de la URV.

Gràfic 6. Representació Consell de Govern per sexe. 2010.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Secretaria General de la URV.

3. La situació de les dones entre el personal d'administració i serveis

Prenent com a referència l'any 2011, el col·lectiu del personal d'administració i serveis de la URV està format per 752 persones, la qual cosa representa un increment de 164 persones des de l'anàlisi que es va realitzar el 2006. A més a més, es pot destacar que, tant en aquest col·lectiu com en l'alumnat, les dones són majoria. En el cas de la URV, si es fa una anàlisi al llarg del temps, entre els anys 2006 i 2011 es veu que el pes percentual del col·lectiu de les dones en el total del PAS ha augmentat una mica, 5,42 punts percentuals. La taula següent ho il·lustra:

Taula 4. Total de personal d'administració i serveis segons sexe. Anys 2006 i 2011

	Any	
Sexe	*2006*	*2011*
Home	36,4% (203)	30,98% (233)
Dona	63,6% (355)	69,02% (519)
Total	100% (558)	100% (752)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Tanmateix, aquest pes numèric i percentual amaga una distribució interna heterogènia quan s'analitzen diverses característiques sociolaborals. La primera d'aquestes característiques és el règim jurídic. Aquesta primera variable ens mostra fortes diferències entre homes i dones. La gran majoria d'elles, 317 de les 519 dones del PAS (61,08%), estan en règim de funcionàries, mentre que els homes en aquest règim són clara minoria: tan sols 62 dels 233 homes, que representen una mica més d'un de cada quatre (26,61%). En canvi, entre el personal contractat en el règim de personal laboral, la tendència s'inverteix: hi trobem un 73,39% d'homes i només el 38,92% de les dones.

Taula 5. Personal d'administració i serveis segons règim jurídic i sexe. Any 2011			
Sexe	*Funcionari*	*Laboral*	*Total*
Home	26,6 (62)	73,4 (171)	100 (233)
Dona	61,1 (317)	38,9 (202)	100 (519)
Total	50,4 (379)	49,6 (373)	100 (752)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Si s'analitzen les diferències entre homes i dones en relació amb les categories laborals, dins de cada règim jurídic, també es constaten diferències importants. El fet que les dones siguin majoritàries en el conjunt del PAS fa que moltes categories presentin, en valors absoluts, xifres superiors de les dels homes. La taula 5 ho mostra diferenciant el col·lectiu de personal funcionari i el col·lectiu de personal laboral. El pes relatiu de les dones en el conjunt del PAS justifica que, a més de fer una anàlisi comparada entre homes i dones per cada categoria laboral, sigui necessari analitzar la distribució per categories en relació amb el total de cada sexe, de manera que es detecta la distribució del total d'homes i del total de dones entre les diferents categories. Quan es fa aquesta anàlisi, es constata que la presència de dones en les categories més alta i més baixa de la jerarquia és menor que el seu pes percentual homes. Contràriament, la presència d'homes és superior a la que els correspondria per distribució percentual en aquelles categories extremes (A1 i E), mentre que el seu pes percentual és menor en les categories intermèdies. D'aquesta manera s'identifica una petita segregació ocupacional en la distribució de dones i homes en els llocs de treball del PAS. La taula 6 ho il·lustra:

Taula 6. Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal funcionari. Any 2011 (% per sexe)			
	Sexe		
Grup (*)	*Dona %*	*Homes %*	*Total %*
A1	0,95	4,84	1,59
A2	21,77	19,35	21,49
C1	45,74	40,32	45,09
C2	25,24	14,52	23,61
E/EV	5,68	20,97	8,22
Total	100	100	100
(*) Simplificant la informació, orientem els perfils laborals del personal funcionari de cada grup: A1 i A2 = escala tècnica, C1 i C2 = escala administrativa, E = escala auxiliar de serveis. administrativa, E = escala auxiliar de serveis			

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Taula 7. Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal funcionari. Any 2011 (% per grup)			
	Sexe		
Grup (*)	*Dona %*	*Home %*	*Total %*
A1	50 (3)	50 (3)	100 (6)
A2	85,2 (69)	14,8 (12)	100 (81)
C1	85,4 (146)	14,6 (25)	100 (171)
C2	90 (81)	10 (9)	100 (90)
E/EV	58,1 (18)	41,9 (13)	100 (31)
(*) Simplificant la informació, orientem els perfils laborals del personal funcionari de cada grup: A1 i A2 = escala tècnica, C1 i C2 = escala administrativa, E = escala auxiliar de serveis administrativa, E = escala auxiliar de serveis			

Pel que fa al personal funcionari, la relació entre el sexe i el grup laboral mostra més presència relativa dels homes tant en l'extrem superior com inferior de l'escala jeràrquica i concentració de les dones als esglaons

intermedis. Passem-ho a veure. El grup A1 i A2 (escala tècnica) té una forta concentració d'homes en relació amb el total d'homes del PAS, tot i que en valors absoluts les dones són majoria respecte al total de personal d'aquesta categoria. Els homes del grup A1 representen el 4,84% del total del col·lectiu funcionari masculí, mentre les dones representen un 0,95% del total de les dones. En canvi, en escales inferiors com l'A2 trobem el contrari: el 19,35% dels homes i el 21,77% de les dones. En global, els dos grups laborals amb més qualificació dins el personal funcionari engloben el 24,19% dels homes i el 22,72% de les dones. Els grups C1 i C2, és a dir, els vinculats a l'escala administrativa i l'escala auxiliar administrativa, es caracteritzen per una elevada feminització, i en formen part 227 dones (70,98% del total de dones) i només 34 homes (54,84% del total d'homes). Són també, com veiem, els que engloben la major part del personal d'administració i serveis: el 69,44% del PAS funcionari pertany al grup C1 (45,09%) i C2 (23,61%). Finalment, pel que fa als funcionaris amb tasques d'auxiliars de serveis, la categoria situada a la part inferior de la jerarquia, trobem altra vegada una forta concentració masculina: els 13 homes que en formen part representen aproximadament un de cada cinc homes (20,97%), mentre que les 18 dones signifiquen només un 5,68% del seu col·lectiu.

Taula 8. Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal laboral. Any 2011 (% per sexe)

	Sexe		
Grup (personal laboral)(*)	*Dona %*	*Home %*	*Total %*
I	41,58	40,35	41,02
II	20,30	28,07	23,86
III	34,65	28,07	31,64
IV	3,47	3,51	3,48
Total	100	100	100

(*) En el cas del personal laboral, les correspondències són les següents: I = tècnic o tècnica del grup I, II = tècnic o tècnica del grup II, III = tècnic o tècnica del grup III, IV = tècnic o tècnica auxiliar.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Taula 9. Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal laboral. Any 2011 (% per grup)			
	Sexe		
Grup (*)	*Dona %*	*Home %*	*Total %*
I	54,9 (84)	45,1 (69)	100 (153)
II	46 (41)	54 (48)	100 (89)
III	59,3 (70)	40,7 (48)	100 (118)
IV	53,8 (7)	46,2 (6)	100 (13)

(*) En el cas del personal laboral, les correspondències són les següents: I = tècnic o tècnica del grup I, II = tècnic o tècnica del grup II, III = tècnic o tècnica del grup III, IV = tècnic o tècnica auxiliar.

Pel que fa al PAS laboral, a l'escala superior existeix un percentatge similar per a dones i homes (41,58% i 40,35% respectivament). Aquesta és la categoria més poblada del personal laboral, amb un 41,02% del col-lectiu, i és un dels grups en el qual les dones es concentren a la categoria superior en més proporció que els homes.

Pel que fa al grup II, la situació s'inverteix, i aquesta vegada són els homes els qui presenten més concentració (28,08% dels homes i 20,30% de les dones). En el grup III trobem una situació oposada, ja que és l'escala amb més quantitat de dones, el 34,65% de dones respecte al 28,07% dels homes.

En el darrer grup (IV), format per tècnics i tècniques auxiliars, trobem una rellevant igualtat de gènere: el 3,47% de les dones i el 3,51% dels homes. Veiem, doncs, que la tendència de desigualtat en escales superiors que apareixia en l'estudi del PAS realitzat l'any 2006 s'ha suavitzat i el desequilibri en la presència de dones i homes ja no és tan gran com fa cinc anys.

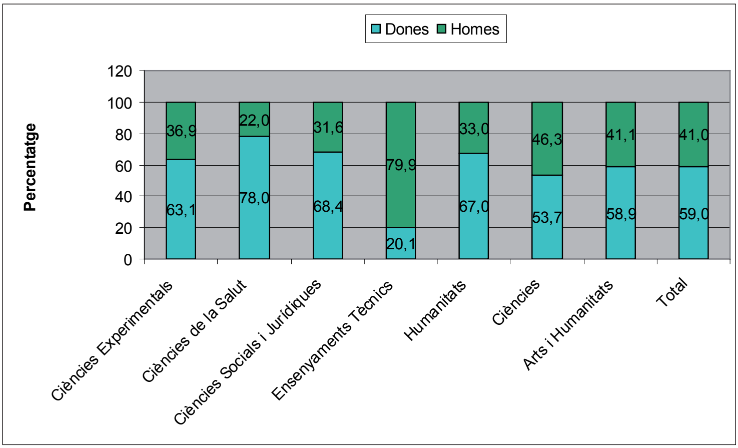
4. La situació de les dones entre l'alumnat

La primera dada que destaca de l'anàlisi realitzada sobre el col·lectiu d'alumnat de la URV és que les dones són més del 50% del total d'alumnat, de manera que es confirma una tendència comuna a la majoria de les

universitats espanyoles des dels anys vuitanta. Aquesta dada no és, però, homogènia per a tots els àmbits de coneixement sinó que la matrícula presenta una considerable segregació per sexes: hi ha titulacions en què la diferència percentual entre homes i dones és molt elevada a favor de les segones, mentre en d'altres predomina numèricament la presència masculina. En concret, l'àmbit de ciències de la salut és el que presenta més presència femenina (78% de dones matriculades al curs 2009-10 a la URV) mentre els ensenyaments tècnics continuen conformant un àmbit masculinitzat en què les dones representen poc més del 20% entre l'alumnat matriculat (vegeu gràfic 1).

Així, al curs el curs 2009-10 en total hi va haver 11.411 matrícules (tant de grau com de llicenciatura), de les quals el 59% (n=6728) corresponen a dones i el 41% (n=4683), a homes, tal com es pot veure en el gràfic 2.

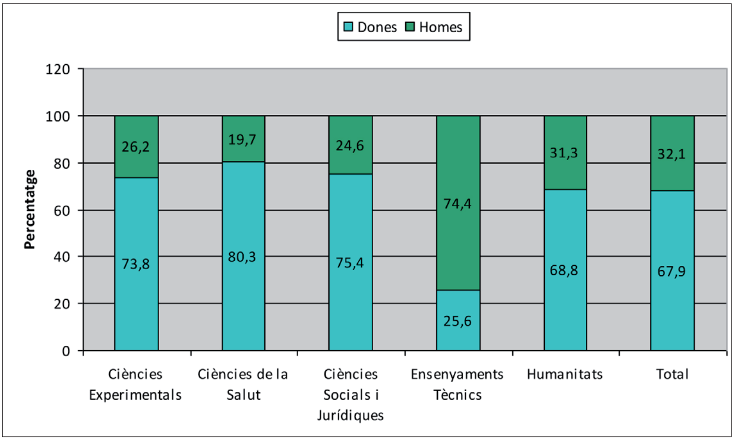
Gràfic 7. Matrícula de grau i llicenciatura segons àmbit i sexe durant el curs 2009-10



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

De les dades relatives a alumnat també es constata que les dones són més nombroses que els homes en el moment d'obtenir títols (tant pel que fa a llicenciatures, diplomatures i graus). En el cas de la URV i per al curs 2009-10 les dades són clarament a favor de les dones: en total hi va haver 2.749 persones titulades, de les quals el 68% (n=1833) corresponen a dones, mentre el 32% restant correspon a homes (n= 916), tal com es pot veure en el gràfic 2:

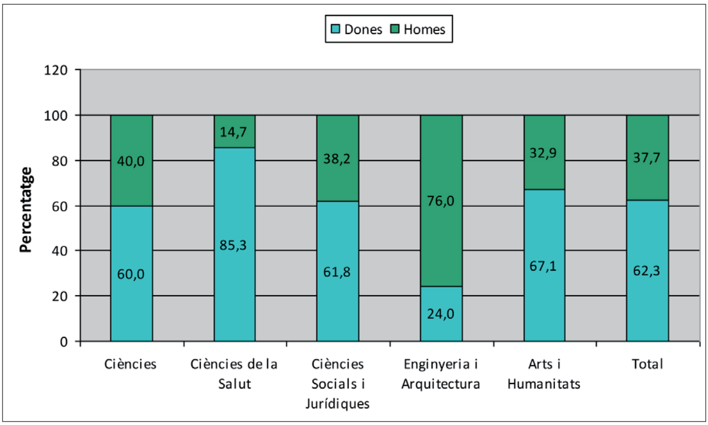
Gràfic 8. Persones titulades de grau, ensenyaments tècnics i llicenciatura segons sexe al curs 2009-10



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

La mateixa tendència segueixen les dades de matrícula de màster i postgrau a la URV. En total hi va haver 1.102 matrícules de màster durant el curs 2009-10, de les quals 1.368 corresponen a dones, la qual cosa representa el 62,3%, mentre que el 33,7% correspon a homes (n=828), tal com es pot veure en el gràfic 3.

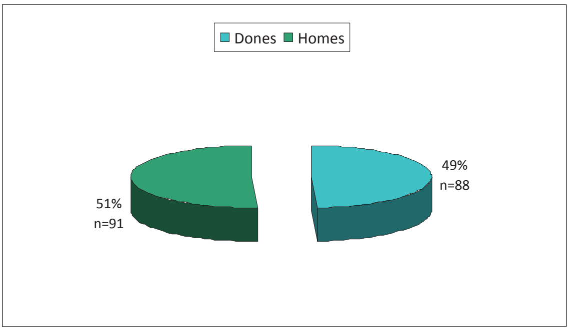
Gràfic 9. Matrícula de màster segons sexe al curs 2009-10



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

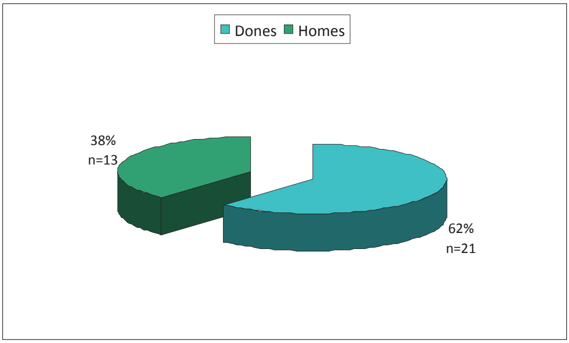
Per completar l'anàlisi relativa a l'alumnat de la URV, presentem informació desagregada per sexes relativa a nombre de beques predoctorals i postdoctorals concedides a la URV durant el curs 2009-10. En concret, en la modalitat predoctoral es van concedir 179 beques, 88 a dones i 91 a homes, que representen el 49% i el 51% respectivament. En el cas de les beques postdoctorals, durant el mateix període es van atorgar 34 beques postdoctorals, 21 a dones i 13 a homes. En aquest tipus de beques existeix, en dada percentual, una participació igualada per als dos sexes. Aquestes dues modalitats de beques són les vies més importants a través de les quals es recluta el futur personal investigador i docent de les universitats. És convenient, doncs, analitzar-les i conèixer la realitat que mostren. Es pot afirmar que per al conjunt de la URV les dades mostren una realitat paritària. Tot i això, destaca el fet que les dones han perdut, en conjunt, la diferència quantitativa al seu favor que presentaven en relació amb els homes, especialment en el cas de les beques predoctorals. En aquest sentit, el *Libro blanco de la situación de las mujeres en la ciencia*, editat per la Unidad Mujeres y Ciencia del Ministeri de Ciència i Innovació, mostra dades que corroboren aquesta consideració.

Gràfic 10. Beques predoctorals concedides a la URV segons sexe al curs 2009-10



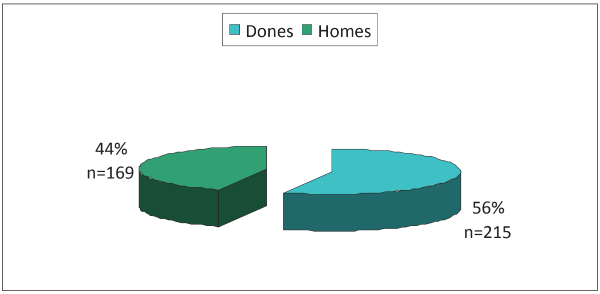
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

Gràfic 11. Beques postdoctorals concedides a la URV segons sexe al curs 2009-10



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del GTR de la URV.

Gràfic 12. Total personal investigador en formació a la URV segons sexe al curs 2009-10

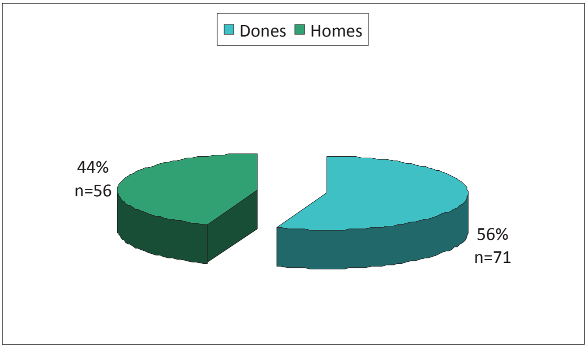


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'SRH de la URV.

La darrera dada sobre la qual facilitem informació és la relativa al nombre de tesis llegides. Les xifres mostren també la mateixa tendència: les dones aposten per la formació universitària en un percentatge superior al dels homes i ho fan fins a arribar al final del procés formatiu, la defensa de la tesi. En concret, al curs 2009-10, el nombre de tesis llegides per dones va ser de 71. Al curs 2005-06, moment de realització de la

primera diagnosi de les desigualtats per raó de gènere a la URV, la dada de tesis, tesines i treballs de recerca defensades per dones va ser de 42.

Gràfic 13. Tesis llegides a la URV segons sexe al curs 2009-10



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades
de l'Escola de Posgrau i Doctorat de la URV.

Bibliografia

Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC (2004). “La posición y producción de las investigadoras del CSIC en Cataluña”. Barcelona: CSIC [informe intern].

Comisión Europea (2009). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres* (2009). Brussel·les.

Comisión Europea (2001).*Informe ETAN. Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Brussel·les: Comisión Europea.

Izquierdo, María Jesús [*et alii*] (2004). *El sexisme a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona: Publicacions UAB.

Ministerio de Educación y Ciencia (2005). *Datos y Cifras del Sistema Universitario, curso 2005/2006*. Madrid: MEC.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2011). *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, curso 2010/2011.* Madrid: Secretaría General de Universidades, MECD.

Massachusetts Institute of Technology (1999). *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. The MIT Faculty Newsletter Special Edition XI, 4.

Pastor, Inma [*et alii*] (2008). *Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*. Tarragona: Publicacions URV.

She Figures 2003: Women and Science, Statistics and Indicators (2004). Brussel·les: Comisión Europea.

Sánchez de Madariaga, Inés (coord.) (2011). *Científicas en cifras 2011*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

Sánchez de Madariaga, Inés *et alii* (coord.) (2011). *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

Wennerås, Christine; Wold, Agnes. "Nepotism and sexism in peer-review". *Nature*, núm. 387, 1997, p. 341-343.

Zinovyeva, N. y M. Bagues (2010). "Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment". Documento de trabajo FEDEA WP2010-15. 2010.

El procés d'elaboració del II Pla d’igualtat

L'any 2007 la Universitat Rovira i Virgili va aprovar el seu I Pla d’igualtat, que tenia com a objectiu “implantar accions positives per tal d’eliminar discriminacions en el funcionament de tots els òrgans i competències i, així, assegurar la qualitat de vida de totes les persones que la conformen”. Era un dels primers plans d’igualtat de les universitats catalanes i espanyoles, que va néixer de la voluntat dels equips rectorals, presidits, primer, pel doctor Lluís Arola i, posteriorment, pel doctor Francesc Xavier Grau, que van encarregar al grup de recerca GRÈC (Gènere, Raça, Ètnia i Classe) un informe sobre les desigualtats a la Universitat Rovira i Virgili. L’informe “La igualtat d’oportunitats per raó de gènere a la URV”, elaborat per un equip investigador coordinat per la doctora Inma Pastor, es va presentar el 2006 i els resultats obtinguts indicaven diversos biaixos i diferències que calia canviar o millorar. I per corregir aquestes desigualtats i discriminacions, el Claustre de la Universitat va nomenar una comissió a la qual va encarregar la redacció del I Pla d’igualtat entre dones i homes a la URV, que fou aprovat en la sessió claustral del dia 24 de maig de 2007. Fruit d’una de les mesures del I Pla d’igualtat (3.5), es va crear l’Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili, l’organisme encarregat d’implantar-lo i fer-ne el seguiment durant la seva vigència (2007-10).

Des d’aquell moment fins ara, novembre de 2011, gairebé totes les universitats espanyoles i catalanes han aprovat també els seus respectius plans d’igualtat i han creat també, tal com preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, unitats d’igualtat amb la finalitat d’implementar aquests plans i desenvolupar polítiques

d'igualtat. A Catalunya, totes les universitats públiques i privades, amb l'impuls de la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, han aprovat i aplicat plans d'igualtat i totes, també, han creat unitats per desevolupar-lo.

Formació de la comissió per elaborar el II Pla d'igualtat

Acabat el període de vigència del I Pla d'igualtat de la URV, un dels grans objectius que l'Observatori de la Igualtat es va marcar de cara al curs 2010–11 fou l'elaboració del II Pla d'igualtat de la URV, per aprofundir en les polítiques d'igualtat a la Universitat i consolidar els continguts de gènere en la docència i la recerca. Així, el 4 de novembre de 2010 es va constituir la comissió claustral que s'ha encarregat de redactar el document, i aquell mateix dia, se'n va fer la primera reunió. La Comissió ha estat presidida per la vicerectora de Societat i Relacions Institucionals, Encarnació Ricart, i per la directora de l'Observatori de la Igualtat, Inma Pastor, i formada per membres del Claustre. Del PDI, Rosa Caballol, Jordi Roca, Rosa Nogués, Roberto Giral i Miquel Àngel Purcalla; del PAS, Arantxa Tévar i Margarita Rebenaque, i del sector estudiants, es va preveure la participació de quatre representants. Hi ha nou persones més que hi han assistit permanentment en qualitat d'experts, per ajudar en els treballs de la Comissió: Joana Zaragoza, membre del Consell Assessor de l'Observatori; Coral Cuadrada, experta en dones i igualtat, i Montserrat Palau, representant del grup de recerca Gènere, Raça, Ètnia i Classe (GRÈC). També hi han estat convidats membres dels òrgans de representació sindical: Dolors Puigjaner, de la Junta de Personal del PDI; Rosa Tamarit, del Comitè d'Empresa del PDI; Anna Santo, de la Junta del PAS Funcionari (tenint en compte que el Comitè d'Empresa del PAS Laboral ja està representat per Arantxa Tévar), a més de Carme Moreno, representant de Gerència.

Aquesta comissió ha tingut en compte, tal com es va fer en el I Pla, la legislació vigent, tant les directives 2002/73/CE i 2004/113/CE de la Comissió Europea com el marc jurídic propi. El nostre marc jurídic constitucional plasma de manera ferma principis dirigits específicament a la igualtat. No només l'article 14 de la Constitució espanyola estableix el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, sinó que, a més, l'article 9.2 de la mateixa Constitució obliga els poders públics a

promoure les condicions per a la igualtat de les persones, i l'article 35 es refereix també al treball i a la promoció a través del treball com un dret i com un deure que no admeten discriminació per raó de sexe. L'Estatut de Catalunya consagra el valor de l'equitat de gènere a l'article 4.3; el dret a la no-discriminació, a l'article 15.2, i el dret a la participació en l'àmbit públic i privat, a l'article 19.2. A més, l'article 41 de l'Estatut de Catalunya obliga els poders públics a garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques. A l'article 44 estableix l'obligació dels poders públics de garantir la qualitat del sistema d'ensenyament, a través de l'impuls, entre altres, del valor social de la igualtat.

La Llei orgànica de març de 2007, a l'article 45, indica que "per a la igualtat efectiva de dones i homes", les empreses amb més de 250 persones contractades hauran d'elaborar i aplicar plans d'igualtat. Aquesta llei estableix la necessitat que els poders públics adquireixin compromisos i formulin mesures transformadores que tinguin per objectiu la igualtat de tracte i oportunitats per a totes les persones. També obliga els poders públics a tenir en compte els aspectes de gènere en els estudis i estadístiques i a fomentar la docència i la recerca sobre la igualtat. Així, l'article 24 prescriu "La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat." I l'article 25 especifica que "les universitats públiques han de fomentar l'ensenyament i investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes". I acaba de concretar: "la inclusió en els plans d'estudis, quan escaigui, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre les dones i els homes", "la creació de postgraus específics" i "la realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria". I, pel que fa als estudis i estadístiques, l'article 20 estableix que s'ha "d'incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme". I, encara, en aquesta llei hi ha altres obligacions marcades, com la incorporació efectiva de les dones en tots els àmbits de gestió i decisió, així com la protecció de la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

Aquests valors també es reflecteixen en l'Estatut de la URV (Decret 202/2003, de 26 d'agost), concretament l'article 4 recull aquest propòsit: "La Universitat es regeix pels principis d'autonomia, llibertat, democrà-

cia, justícia, igualtat i no-discriminació, independència i pluralitat. La comunitat universitària, i en especial els òrgans de govern de la Universitat, han de donar plena efectivitat a aquests principis."

Pla de treball i reunions de la comissió

La Comissió ha fet, durant el període d'elaboració del II Pla d'igualtat, una reunió mensual de treball. Aquestes reunions han tingut dues parts complementàries: per una banda la participació de persones expertes externes a la institució i de representants dels diferents col·lectius de la pròpia Universitat que han anat presentant diverses ponències sobre el tema i, per una altra banda, la tasca intrínseca de redacció dels continguts del nou pla.

En la primera reunió, el dia 4 de novembre del 2010, la Dra. Coral Cuadrada va fpresentar i analitzar la situació actual de les polítiques d'igualtat a Espanya i a Europa, tot destacant les darreres iniciatives de diferents institucions com ara UNESCO, Unió Europea, Instituto de la Mujer i Institut Català de les Dones. La ponent va incidir en la necessitat de canviar de paradigma pel que fa a l'objecte d'acció de les polítiques d'igualtat, en el sentit que no siguin només les dones el col·lectiu sobre el qual cal dissenyar actuacions. I, per tant, cal insistir que les actuacions que es desenvolupin en el marc de les polítiques d'igualtat vagin també dirigides al col·lectiu masculí, tal com impulsen algunes institucions. En una segona part d'aquesta reunió, la Dra. Inma Pastor va informar de les actuacions que ha fomentat l'Observatori de la Igualtat des de la seva creació, l'any 2007, i també es va presentar una avaluació de la implementació del I Pla d'igualtat de la URV.[1]

El dia 16 de desembre de 2010 la comissió es va reunir per segona vegada i va escoltar la ponència de la Dra. Marina Subirats, catedràtica de Sociologia de la UAB i membre del Consell Assessor de l'Observatori de la Igualtat de la URV, sobre la necessitat de les polítiques d'igualtat en el sistema universitari i científic. Amb el títol, "Línies d'universitat i temes de dones", la ponent va presentar una sèrie de propostes que generaren un intens debat. Les propostes es referien a temes de segu-

1 La documentación relativa a la implementació del I Pla d'igualtat així com la relativa a l'avaluació es pot consultar a la mateixa web de l'Observatori, on es poden trobar memòries anuals de les tasques executades per l'Observatori així com un document amb l'avaluació realitzada.

retat (assetjament sexual i espais), promoció i condició de treball de les dones (més presència en càrrecs de prestigi, més remuneració, formes de promoció, conciliació), i revisió en la creació i difusió de coneixements (crítica de l'androcentrisme, misogínia i manca de reconeixement de les aportacions de les dones).

El dia 8 de febrer de 2011 es va dur a terme la tercera sessió de la comissió, que va escoltar la ponència de la Dra. Montserrat Palau, professora de Filologia Catalana de la URV i membre del Consell Assessor de l'Observatori de la Igualtat de la URV, sobre la metodologia a seguir per elaborar plans d'igualtat a les universitats. La ponent va titular la intervenció "Com fer el II Pla d'igualtat" en què va resumir, primer, les línies del I Pla i els seus resultats, i després va proposar, tot seguit i amb exemples d'altres plans d'universitats nacionals i internacionals, com hauria de ser i quina estructura hauria de tenir el II Pla, per tal de millorar-lo amb la introducció d'indicadors, competències i temporalització. També va plantejar un nou model de fitxa per començar a treballar amb eixos i mesures concrets. A continuació, les persones de la comissió van exposar l'anàlisi de diversos plans d'igualtat consultats (entre altres, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Birminghan, Universitat de Santiago de Compostel·la, Universitat de Bournemouth, Universitat París VII, Universitat d'Alacant, Universitat de València, UPV/EHU, Universitat d'Extremadura i Universitat de Barcelona). Les estructures proposades i les informacions i comparacions amb d'altres models van servir per recollir noves idees i perfilar les característiques del nou document.

La quarta sessió va tenir lloc el dia 7 de març de 2011 i la comissió va poder escoltar les aportacions de la Dra. Rosa Cobo, professora de Sociologia de la Universitat de la Corunya i exassessora del Ministeri d'Igualtat. La ponent va realitzar una reflexió sobre l'evolució de les polítiques públiques d'igualtat. Després de fer una introducció sobre la història europea de les polítiques d'igualtat i de gènere i els resultats fins a l'actualitat, la ponent va incidir en el concepte de transversalització i les seves mancances perquè les mesures que se'n desprenen no són impositives ni prioritàries. Al seu parer, les polítiques de transversalització de gènere no han donat el resultat que haurien de donar i proposava tornar a les polítiques específiques. L'avantatge d'aquestes polítiques és que hi ha unes mesures avaluables en el seu impacte sobre la millora del col·lectiu

de dones. En entrar al segle xxi, sorgeix una nova proposta d'enfocament integrat: la transversalització de gènere es transforma en transversalització de la diversitat, la qual cosa representa incorporar també els principis de la interseccionalitat.

La cinquena sessió va tenir lloc el dia 7 d'abril de 2011 i va comptar amb la presència de la Sra. Montserrat Boronat, síndica de greuges de la URV. Aquesta ponència es va centrar en la situació de les dones en la comunitat universitària i especialment com es pot fer front a les situacions de violència de gènere. En la seva intervenció va proposar de fer visible l'existència de rebuig a la violència a la Universitat mitjançant una declaració institucional i l'elaboració d'un protocol d'actuacions de prevenció, de suport i de facilitació dels processos judicials, tal com obligaven la Llei d'igualtat 3/2007, els conveni col·lectius del PDI i del PAS laboral (DOGG 15/1/2009) i la llei del Parlament de Catalunya.

La resta de reunions (15 d'abril de 2011, 6 de maig i 11 de maig) es van dedicar a discutir i revisar les mesures proposades per incloure en el II Pla. A més, es van dur a terme reunions de la comissió claustral obertes a tota la comunitat universitària per recollir les seves opinions i suggeriments: Facultat de Medicina de Reus (2 de maig), campus Catalunya (3 de maig) i campus Sescelades (4 de maig). També es van recollir aportacions i suggeriments de la comunitat universitària mitjançant el correu electrònic de l'Observatori de la Igualtat.

Paral·lelament, a través d'un espai obert al campus virtual Moodle, la comissió ha anat treballant de forma no presencial a partir d'un seguit de recursos i documentació. Així, a més de la legislació vigent esmentada, la comissió ha analitzat, entre altres materials, plans de polítiques d'igualtat, documents sobre la participació de les dones en el sistema de ciència i tecnologia, recursos sobre llenguatge, informació sobre unitats i observatoris d'igualtat.

El II Pla d'igualtat

A partir de tots aquests recursos, documentació, informació i participació, la comissió ha elaborat el II Pla d'igualtat de la Universitat Rovira i Virgili que, bàsicament, significa una continuació del I Pla. A diferència, però, del primer Pla, aquest segon ha volgut precisar més i concreta tam-

bé els indicadors que avaluen les accions, així com els òrgans responsables d'implantar-les i executar-les i la temporalitat. També preveu crear una comissió que acompanyi l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili en la implementació del Pla i que faciliti la incorporació de centres i unitats al seu acompliment.

Aquest nou text, per tant, és un instrument millorat que ens ha de permetre incidir i corregir discriminacions i desigualtats i, al mateix temps, introduir la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació. Ja fa tres segles de la irrupció del feminisme en les nostres societats, un moviment ideològic que, en tota la seva pluralitat, té com a objectiu comú el respecte de les diferències en condicions d'igualtat. Tot i això, tant les estructures universitàries com la ciència impartida i les condicions de vida professional, que durant segles han seguit un ordre patriarcal, sovint encara estan amarades d'androcentrisme i sexisme. Aquest II Pla d'igualtat, doncs, vol contribuir a eradicar-les per aconseguir una universitat i una societat més equitatives. En definitiva, tal com acabava el preàmbul del primer Pla, els objectius finals continuen sent els mateixos: aquest II Pla pot convertir-se en un bon instrument per anar creant, de manera transversal, un nou pacte acadèmic i social dins de la nostra universitat i que ens ha d'ajudar a millorar per poder aconseguir plenament els principis que ens regeixen i una universitat més solidària, més justa i més lliure.

II Pla d'igualtat de la URV (2011-2015)

Tot i que el principi d'igualtat és un dels pilars bàsics de les comunitats democràtiques, com les universitats, la realitat ens demostra que persisteixen algunes discriminacions i calen mecanismes per corregir-les i aconseguir així una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Aquests mecanismes, respectant i tractant les diferències, han d'ajudar a resoldre els desequilibris estructurals existents.

El I Pla d'igualtat de la URV (2007-10), un dels pioners de la universitat espanyola, ha obtingut uns resultats positius i ha generat sensibilització envers aquesta temàtica entre els membres de la comunitat universitària.

El II Pla d'igualtat de la URV (2011-15) vol fer un pas endavant respecte al primer i té tres objectius principals:

1. Consolidar una línia d'actuacions en l'àmbit de les polítiques d'igualtat que eliminin discriminacions per raó de gènere en el funcionament de la institució.
2. Impulsar la participació de la comunitat universitària en la creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats i, així, promoure la millora del funcionament de l'organització i la qualitat de vida de totes les persones que la conformen.
3. Dissenyar i implantar les accions necessàries que contribueixin a reduir el desequilibri entre homes i dones a la URV, tot implicant les persones responsables dels diferents serveis, centres i departaments.

El Pla s'articula en sis eixos:

1. Diagnosi i visibilitat del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats.
2. L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional. Organització de les condicions del treball de tota la comunitat universitària amb perspectiva de gènere.
3. La URV, institució compromesa amb l'equitat de gènere.
4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència.
5. Gènere i ciència a la URV.
6. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.

Cadascun dels sis eixos es concreta en una sèrie de mesures. En total el document inclou 56 mesures. També preveu crear una comissió que acompanyi l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili en la implementació del Pla i que faciliti la incorporació de centres i unitats a l'acompliment del Pla.

A continuació descrivim detalladament les mesures previstes amb indicació de la temporalització, els recursos i les unitats responsables d'impulsar-les. En cada mesura s'indica també els indicadors que es faran servir per fer-ne el seguiment i avaluació de l'acompliment en els casos en què estan consolidats i clarament definits.

Eix 1: Diagnosi i visibilitat del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats

Mesura 1.1	**Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'estudiantat, el col·lectiu docent i investigador (PDI) i el personal d'administració i serveis (PAS) desagregades per sexe.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Secretaria General i Gabinet Tècnic del Rectorat
Indicadors avaluació	– Nombre anual d'estadístiques realitzades

Mesura 1.2	**Realitzar una campanya de difusió interior de la diagnosi sobre l'existència de desigualtats a la URV.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'accions de difusió realitzades anualment – Nombre d'assistents als actes organitzats

Mesura 1.3	**Difondre les actuacions realitzades i previstes del Pla d'igualtat entre les autoritats acadèmiques i la comunitat universitària.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'accions realitzades a la URV – Nombre d'accions realitzades en l'àmbit URV: antenes, agents del territori, etc. – Nombre d'accions realitzades fora de l'àmbit URV: altres universitats, congressos, presentacions, etc.

Mesura 1.4	**Atorgar la Distinció M. Antònia Ferrer en l'acte de reconeixement al departament, centre, persona o entitat de l'àmbit de la URV que s'hagi distingit en la defensa dels drets de les dones.**
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Celebració anual de l'acte – Nombre de persones assistents a l'acte – Nombre de mitjans de comunicació presents a l'acte – Nombre de notícies i/o notes de premsa relatius a l'acte

Mesura 1.5	**Celebrar un acte institucional amb motiu de la commemoració anual del 8 de març en què s'impulsarà la participació dels diferents col·lectius universitaris, estudiantat, PDI i PAS.**
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Celebració anual de l'acte – Nombre de persones assistents a l'acte – Nombre de mitjans de comunicació presents a l'acte i notícies relatives – Nombre d'accions realitzades – Nombre de ponents participants

Eix 2: L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional. Organització de les condicions del treball de tota la comunitat universitària amb perspectiva de gènere

Mesura 2.1	**Promoure que les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporin la perspectiva de gènere.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'anuncis i convocatòries revisats anualment – Percentatge que no compleix els criteris establerts

Mesura 2.2	**Presentar desagregades per sexe les dades de la composició de comissions, d'aspirants i de les persones seleccionades en les convocatòries de la Universitat.**
Temporalització	Anual
Responsable	Servei de Recursos Humans
Indicadors avaluació	– Percentatge de dones entre les persones aspirants – Percentatge de dones entre les persones seleccionades – Percentatge de dones entre els membres de les comissions de selecció

Mesura 2.3	**Mantenir l'equilibri entre homes i dones en la composició de les comissions dels concursos de PDI.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Servei de Recursos Humans
Indicadors avaluació	Percentatge de comissions paritàries en els concursos de PDI

Mesura 2.4	**Vetllar perquè en els procediments de promoció, carrera professional i contractació no es produeixi discriminació indirecta de gènere.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gerència i Servei de Recursos Humans

Mesura 2.5	**Fer públic un resum de les dades del pacte de dedicació desagregades per sexe.**
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gabinet Tècnic del Rectorat

Mesura 2.6	**En les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de puntuacions, incentivar l'equilibri entre la proporció de dones i homes en les diverses categories del PDI i del PAS.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gerència i Servei de Recursos Humans

Mesura 2.7	**Elaborar un estudi sobre el col·lectiu de PDI en formació.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 2.8	**Introduir en la valoració dels contractes de la URV amb empreses concessionàries la seva situació sobre política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i establir una metodologia que en pugui verificar l'acompliment.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Gerència
Indicadors avaluació	– Nombre d'empreses amb pla d'igualtat vigent o amb clàusules d'igualtat incorporades als seus convenis col·lectius – Percentatge del que representen aquestes empreses sobre el total d'empreses amb contracte amb la URV

Mesura 2.9	**Promoure recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Organització i Recursos
Indicadors avaluació	– Pressupost anual destinat a la mesura

Mesura 2.10	**Identificar amb estudis periòdics, realitzats amb perspectiva de gènere, els riscos laborals i psicosocials de la comunitat universitària, i establir mecanismes de prevenció.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Organització i Recursos

Mesura 2.11	**Promoure més accions que permetin la conciliació de la vida familiar i la laboral, especialment en els casos de tenir persones dependents i menors (de 0 a 12 anys) al seu càrrec.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Gerència

Mesura 2.12	**Elaborar estudis que permetin diagnosticar si hi ha diferències en les retribucions globals que perceben els homes i les dones (exceptuats els complements lligats a l'antiguitat).**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 2.13	**Elaborar un informe sobre el resultat de l'aplicació de les mesures de conciliació en la comunitat universitària (PDI i PAS).**
Temporalització	2011
Responsable	Gerència i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 2.14	**Detectar si l'exercici de mesures de conciliació té un impacte negatiu en les trajectòries professionals d'homes i dones.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Eix 3: La URV, institució compromesa amb l'equitat de gènere

Mesura 3.1	**Presentar desagregades per sexe les dades de la memòria de centres i departaments.**
Temporalització	Anual
Responsable	Centres i departaments

Mesura 3.2	**Consolidar i garantir que tots els serveis, unitats, centres i departaments utilitzin un llenguatge i una imatge corporativa igualitària, seguint les indicacions del llibre d'estil i la Praxi lingüística.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Gabinet de Comunicació, Servei Lingüístic i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 3.3	**Visibilitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.**
Temporalització	Anual
Responsable	Gerència
Indicadors avaluació	– Finançament anual de les polítiques de gènere

Mesura 3.4	**Incentivar que els centres adoptin estratègies de captació específiques, sobretot en aquells ensenyaments actualment molt feminitzats o masculinitzats, i analitzar-ne l'impacte.**
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat d'Estudiants i Comunitat Universitària, Centres i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'accions realitzades – Nombre de centres o estudis amb estratègies de captació adoptades

Mesura 3.5	**Consolidar l'Observatori de la Igualtat, amb la dotació dels recursos humans i materials necessaris perquè pugui acomplir les seves funcions.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Gerència i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Pressupost anual de l'Observatori – Nombre anual d'accions de l'Observatori – Nombre de personal, personal becari o col·laborador de l'Observatori, anualment

Mesura 3.6	**Crear una Comissió d'Igualtat que col·labori amb l'Observatori en l'acompliment del Pla i en faci el seguiment.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Centres, Vicerectorat de Societat i Relacions Institucionals i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Constitució de la comissió – Nombre d'accions desenvolupades

Mesura 3.7	**Realitzar de manera periòdica campanyes didàctiques de sensibilització, obertes a tota la comunitat universitària, sobre la igualtat d'oportunitats i la coresponsabilitat.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de campanyes realitzades

Mesura 3.8	**Incloure indicadors de l'acompliment del Pla d'igualtat en la planificació estratègica de la URV, centres i departaments.**
Temporalització	2011-2015
Responsables	Vicerectorat de Personal Docent i Investigador, Centres, Departaments, Gabinet Tècnic del Rector
Indicadors avaluació	– Nombre d'indicadors incorporats

Mesura 3.9	**Presentar un informe anual al Claustre sobre l'acompliment del Pla d'igualtat**
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Presentació al Claustre per part de la Direcció de l'Observatori

Mesura 3.10	**Presentar indicadors d'evolució de la situació d'homes i dones a l'informe anual que el rector exposa al Claustre.**
Temporalització	Anual
Responsable	Gabinet Tècnic del Rector i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 3.11	**Incorporar de forma estable en els plans de formació de PDI i PAS accions, continguts en els cursos i cursos específics destinats a promoure la cultura d'igualtat entre homes i dones.**
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gerència, Direcció de l'ICE i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de cursos destinats a PDI que han fet referència a la igualtat per raó de gènere – Nombre de cursos destinats a PAS que han fet referència a la igualtat per raó de gènere

Eix 4: Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Mesura 4.1	**Estimular la presència de la temàtica de gènere en continguts i matèries en els plans d'estudis dels graus.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat de Política Acadèmica i Científica, Vicerectorat de Docència i EEES, Centres (en el seguiment dels actuals graus i proposta de nous graus), Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'assignatures amb perspectiva de gènere – Nombre d'assignatures que treballen la competència C5 – Nombre de matrícules a les assignatures de gènere

Mesura 4.2	**Desenvolupar recursos per treballar la competència C5 (Comprometre's amb l'ètica i la responsabilitat social com a ciutadà i com a professional) i per assolir el resultat d'aprenentatge R1 (Mostrar respecte pels drets fonamentals i d'igualtat entre homes i dones) dirigits tant a l'estudiantat com al PDI.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat de Docència i EEES i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de recursos desenvolupats

Mesura 4.3	**Continuar promovent la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat de la URV o en què participa la URV.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Escola de Postgrau i Doctorat, centres, departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de crèdits de màster en temes de gènere – Nombre de treballs de final de màster amb temàtica de gènere

Mesura 4.4	**Garantir l'oferta de seminaris interdisciplinaris i cursos d'estiu que incloguin la perspectiva de gènere en tots els camps de coneixement.**
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat de Societat i Relacions Institucionals, centres i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de seminaris amb perspectiva de gènere – Nombre cursos d'estiu amb perspectiva de gènere – Nombre de matrícules en seminaris interdisciplinaris i cursos d'estiu que incloguin la perspectiva de gènere

Mesura 4.5	**Visibilitzar l'aportació de les dones en totes les branques del coneixement**
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'accions realitzades

Mesura 4.6	**Afavorir la creació de minors, intensificacions, màsters i doctorats en matèria de gènere i igualtat de la URV o en què participa per la URV.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat Política Acadèmica i Científica, Escola de Postgrau i Doctorat i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de *minors* en aquesta temàtica – Nombre de centres implicats – Nombre de màsters sobre aquesta temàtica – Nombre d'intensificacions en aquesta temàtica – Nombre de tesis doctorals en aquesta temàtica

Mesura 4.7	**Mantenir el premi M. Helena Maseras per a projectes de batxillerat, grau, màster i tesis doctorals.**
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de treballs presentats – Nombre de convocatòries del premi

Mesura 4.8	**Dissenyar i implementar cursos de formació (dirigits al PDI de la URV) sobre la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència.**
Temporalització	Anual
Responsable	Direcció de l'ICE i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de cursos sobre aquesta temàtica

Mesura 4.9	**Impulsar trobades i seminaris entre docents per compartir i millorar la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència.**
Temporalització	Anual
Responsable	Centres i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	- Nombre de trobades organitzades - Nombre de PDI participant

Mesura 4.10	**Incentivar que el PDI elabori materials docents que incorporin la perspectiva de gènere.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 4.11	**Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la perspectiva de gènere en els programes docents**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat de Docència i EEES i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Eix 5: Gènere i ciència a la URV

Mesura 5.1	**Donar visibilitat a la recerca amb perspectiva de gènere que tingui impacte reconegut i difondre'n els resultats.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'accions desenvolupades

Mesura 5.2	**Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 5.3	**Definir un programa d'ajuts de reincorporació a la recerca per a les persones de la URV que l'hagin abandonat per tenir cura de persones dependents.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 5.4	**Incentivar la recerca específica sobre gènere a la URV.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 5.5	**Visibilitzar la variable de gènere en els grups de recerca.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 5.6	**Convocar anualment una jornada sobre l'estat de la recerca en gènere per àmbits de coneixement amb la participació dels departaments.**
Temporalització	Anual
Responsable	Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Convocatòria de la jornada – Nombre de participants – Nombre de ponents

Mesura 5.7	**Estimular la presència creixent de dones expertes en els projectes internacionals**
Temporalització	Permanent
Responsable	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb les Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 5.8	**Incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Centres, departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 5.9	**Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes, convidades i conferenciants als actes institucionals de la URV, els centres i els departaments.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Centres, departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de dones convidades per centres, departaments i URV

Mesura 5.10	**Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats honoris causa.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Consell de Govern, Departaments i Centres
Indicadors avaluació	– Nombre de dones reconegudes amb el doctorat honoris causa

Eix 6: Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions

Mesura 6.1	**Establir actuacions adreçades a estimular que les dones participin en els òrgans de govern.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre d'actuacions realitzades

Mesura 6.2	**Aprovar un pla de formació amb sensibilitat de gènere adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.**
Temporalització	Anual
Responsable	Vicerectorat de PDI, Gerència, Direcció de l'ICE i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Nombre de cursos organitzats

Mesura 6.3	**Realitzar un estudi exploratori per detectar els obstacles que frenen la incorporació de les dones als òrgans de govern.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Indicadors avaluació	– Realització de l'estudi

Mesura 6.4	**Aconseguir la presència equilibrada entre homes i dones en tots els òrgans de govern de la Universitat.**
Temporalització	Permanent
Responsable	Secretaria General i Vicerectorat de PDI

Mesura 6.5	**Donar a conèixer el mecanisme de còmput de la proporcionalitat d'homes i dones per fixar la composició dels òrgans col·legiats electes, especialment els que estan formats per més d'una circumscripció.**
Temporalització	2011-2015
Responsable	Secretaria General
Indicadors avaluació	– Nombre d'actuacions realitzades

Glossari de termes

Acció positiva o mesura de discriminació positiva: Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per a les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

Exemple: Dur a terme mesures per facilitar la participació de les dones en la direcció de les empreses per evitar que les responsabilitats familiars representin una barrera.

Apoderament (de l'anglès *empowerment*): Procés pel qual una persona o un grup social desenvolupa i reforça les capacitats personals per participar activament en la presa de decisions sobre la pròpia vida i la de la comunitat en termes econòmics, polítics o socials.

Assetjament per raó de sexe: Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual: Seguit de comportaments verbals, no verbals, i/o físics, d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol assetjament sexual.

És una manera d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot produir en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral,

docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica.

Clàusula antidiscriminatòria: Clàusula que s'inclou en determinats documents, com pot ser un conveni col·lectiu, per a evitar la discriminació i promoure la igualtat d'oportunitats de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral: Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Exemple: Flexibilitat de la jornada laboral, per exemple tenir la possibilitat de combinar treball a distància (teletreball) i treball presencial, una manera de treballar que facilita una gestió del temps adaptada a les necessitats individuals.

Coresponsabilitat en el treball reproductiu: Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades desagregades per sexe: Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions.

Exemple: El percentatge de dones a l'atur diferenciat del percentatge d'homes a l'atur.

Democràcia paritària: Sistema que defensa la participació política de les dones en igualtat de condicions que els homes. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per aconseguir la democràcia paritària.

Discriminació: Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació per raó de sexe: Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Estereotip de gènere: Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

Exemple: Es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.

Formació en igualtat: Formació en matèria de gènere per a professionals per tal de promoure la igualtat entre dones i homes. Concretament es tracta de la formació relativa als conceptes, sabers, tècniques, aptituds i competències necessàries per incorporar la perspectiva de gènere i promoure la igualtat.

Gènere: Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Exemple: Tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de tenir cura dels fills i/o filles, però no hi ha cap raó biològica que expliqui per què han de ser les dones les que duguin a terme aquestes tasques de cura.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Igualtat de dret o igualtat formal: Condició de ser iguals dones i homes en la legislació.

Exemple: A Espanya aquest principi d'igualtat queda establert a la Constitució de 1978. L'article 14 de la Constitució disposa que: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."

Igualtat de gènere: Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions

i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Indicador de gènere: Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Exemple: Taxa de parcialitat involuntària per sexe (nombre de dones i d'homes que treballen de manera remunerada a temps parcial per raons de dedicació obligada a altres treballs).

Paritat: Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri es basa en la premissa que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60%, ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere: Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

Política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.

Política de conciliació: Actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i permetre més compatibilitat entre ambdues.

Exemple: Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Procés de selecció igualitari: Procediment pel qual una empresa tria, per ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Rol de gènere: Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Exemple: Un dels rols assignats tradicionalment als homes és ser els responsables de les activitats productives i les activitats polítiques. Un dels rols assignats tradicionalment a les dones és tenir cura dels fills i/o filles, tenir cura de les persones dependents i ser la responsable de les relacions afectives.

Sexisme: Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Sexisme en el llenguatge: Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Transversalització de gènere (de l'anglès *gender mainstreaming*): Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Violència de gènere: Acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

Aquests termes s'han extret de les publicacions següents:

Direcció General de Funció Pública (2010). *Guia per al disseny i la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'administració pública de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Departament de Governació i Administracions Públiques, Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Direcció General d'Oportunitats en el Treball (coord.) (2008). *Recull de termes*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

Termes i legislació que els recull

Accions positives: Art. 11 LOIEMH.[1] "1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei."

Accions positives en les activitats de formació: Art. 60 LOIEMH. "1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

2. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reserva almenys un 40% de les places per a la seva adjudicació a aquelles que compleixin els requisits establerts."

1 LOIEMH: Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: Art. 7 LOIEMH. "1. Sens perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."

Composició equilibrada / Democràcia paritària: Disposició addicional primera de la LOIEMH. *Presència o composició equilibrada*. "Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent."

Contractacions: Art. 33 LOIEMH. *Contractes de les administracions públiques.* "Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic".

Desagregació de dades per sexe: Art. 20 LOIEMH. *Adequació de les estadístiques i estudis*. "Per tal de fer efectives les disposicions que conté aquesta Llei i que es garanteixi la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.

b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar.

c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals és generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.

d) Realitzar mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe.

e) Explotar les dades de què disposen de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.

f) Revisar i, si s'escau, adequar les definicions estadístiques existents per tal de contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.

Només excepcionalment, i mitjançant un informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, es pot justificar l'incompliment d'alguna de les obligacions abans especificades."

Discriminació directa: Art. 6.1. LOIEMH. "Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable."

Art. 7.3. LOIEMH. "Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe."

Art. 7.4. LOIEMH. "El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe."

Art. 8. LOIEMH. "Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat."

Art. 9 LOIEMH. "També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus,

destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes."

Discriminació indirecta: Art. 6.2. LOIEMH. "Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats."

Art. 6.3. LOIEMH. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

Art. 10. LOIEMH. "Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries."

Docència i investigació: Art. 24.2. LOIEMH. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents:

a) L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes.

b) L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposin discriminació entre dones i homes, amb especial consideració en els llibres de text i materials educatius.

c) La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat.

d) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i de govern dels centres docents.

e) La cooperació amb la resta de les administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el

coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes.

f) L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i l'ensenyament del paper de les dones en la història.

Art. 25. LOIEMH. "1. En l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques, en l'exercici de les seves respectives competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes. 2. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure:

a) La inclusió, en els plans d'estudis en què sigui escaient, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.

b) La creació de postgraus específics.

c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.

Art. 41.4. LOMLOU.[2] "S'ha de promoure que els equips de recerca desenvolupin la seva carrera professional fomentant una presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits."

Art. 4.7 LOMPIVG.[3] "Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal".

El principi d'igualtat de tracte entre homes i dones: Art. 3 LOIEMH. *El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.* "El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil."

Art. 2.1 LOIEMH. *Àmbit d'aplicació.* "Totes les persones gaudeixen dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe."

---

2 LOMLOU: Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, de les universitats.

3 LOMPIVG: Llei orgànica 1/2001, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Art. 14 LOIEMH. *Criteris generals d'actuació dels poders públics*. "Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.

2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abraci el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.

3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats."

Art. 15 LOIEMH. *Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes*. "El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats."

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Art. 44 LOIEMH. "1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, i evitar qualsevol discriminació basada en el seu exercici. 2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social. 3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social."

Art. 57 LOIEMH. "*Conciliació i provisió de llocs de treball:* En les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball s'ha de

computar, als efectes de valoració del treball desenvolupat i dels corresponents mèrits, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions a què es refereix l'article anterior."

Art. 56 LOIEMH. "Permisos i beneficis de protecció a la maternitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Sens perjudici de les millores que puguin derivar d'acords subscrits entre l'Administració General de l'Estat o els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen amb els representants del personal al servei de l'Administració pública, la normativa que els és aplicable ha d'establir un règim d'excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis amb la finalitat de protegir la maternitat i facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Amb la mateixa finalitat s'ha de reconèixer un permís de paternitat, en els termes que disposi la normativa esmentada."

Estatut de l'estudiant universitari: Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre.

Art. 4. *No-discriminació*. Tots els estudiants universitaris, independentment de la seva procedència, tenen el dret que no se'ls discrimini per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, nacionalitat, malaltia, orientació sexual i identitat de gènere, condició socioeconòmica, idiomàtica o lingüística, o afinitat política i sindical, o per raó d'aparença, sobrepès o obesitat, o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social, amb l'únic requeriment de l'acceptació de les normes democràtiques i de respecte als ciutadans, base constitucional de la societat espanyola.

Art. 7. *Drets comuns dels estudiants universitaris*. 1. Els estudiants universitaris tenen els següents drets comuns, individuals o col·lectius:

b) A la igualtat d'oportunitats, sense cap discriminació, en l'accés a la universitat, ingrés en els centres, permanència a la universitat i exercici dels seus drets acadèmics.

d) A una atenció i disseny de les activitats acadèmiques que faciliten la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar, així com l'exercici dels seus drets per les dones víctimes de la violència

de gènere, en la mesura de les disponibilitats organitzatives i pressupostàries de la universitat.

r) A la llibertat d'expressió, de reunió i d'associació en l'àmbit universitari, exempta de tota discriminació directa i indirecta, com a expressió de la coresponsabilitat en la gestió educativa i del respecte proactiu a les persones i a la institució universitària.

s) A tenir una representació activa i participativa, en el marc de la responsabilitat col·lectiva, en els òrgans de govern i representació de la Universitat, en els termes que estableixen aquest Estatut i en els respectius estatuts o normes d'organització i funcionament universitaris.

w) A rebre un tracte no sexista i a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes d'acord amb els principis que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Art. 8. *Drets específics dels estudiants de grau*. Els estudiants de grau tenen els següents drets específics:

c) A escollir grup de docència, si s'escau, en els termes que disposi la universitat, de manera que es pugui conciliar la formació amb altres activitats professionals, extraacadèmiques o familiars, i específicament per a l'exercici dels drets de les dones víctimes de la violència de gènere.

Art. 34. [De la participació i la representació estudiantil] *Principis generals*. La universitat, com a projecte col·lectiu, ha de promoure la participació de tots els grups que la integren. Els estudiants, protagonistes de l'activitat universitària, han d'assumir el compromís de coresponsabilitat en la presa de decisions, participant en els diferents òrgans de govern a través dels seus representants democràticament elegits. Promovent i seguint els principis de paritat entre sexes i de l'equilibri entre els principals sectors de la comunitat universitària.

Art. 35. *Elecció de representants*. 3. Les universitats han d'impulsar la participació activa de les i els estudiants en els processos d'elecció, proporcionant la informació i els mitjans materials necessaris i

fomentant el debat, així com facilitant i promovent la implicació de l'alumnat en el disseny dels mecanismes per a l'estímul de la participació dels estudiants.

5. S'ha de promoure que la representació estudiantil respecti el principi de paritat, amb participació proporcional d'homes i dones. Així mateix, s'ha de promoure la participació de les persones amb discapacitat en l'esmentada representació estudiantil.

Art. 38. *Participació estudiantil i promoció d'associacions, federacions i confederacions d'estudiants.* 1. En els termes establerts per aquest Estatut i per les normatives pròpies de les universitats, s'ha d'impulsar la participació estudiantil en associacions i moviments socials, com a expressió de la formació en valors de convivència i ciutadania.

2. Dins dels fins propis de la universitat, s'ha de promoure la constitució d'associacions, col·lectius, federacions i confederacions d'estudiants, que han de tenir per objecte dur a terme activitats del seu interès, en el règim que disposen els seus estatuts.

3. Els estudiants, individualment i organitzats en aquests col·lectius, han de contribuir amb proactivitat i coresponsabilitat a:

a) L'equilibri, la paritat i la igualtat d'oportunitats en la representació estudiantil i en els òrgans de representació de les associacions.

b) La igualtat d'oportunitats de dones i homes en la formulació dels seus projectes.

5. Les administracions amb competència en matèria universitària i les universitats han de destinar en els seus pressupostos les partides corresponents, que permetin subvencionar la gestió d'aquestes associacions i la participació en aquestes dels estudiants respectant el principi d'igualtat i no-discriminació per raó d'edat, sexe, raça, religió, nacionalitat, discapacitat, orientació sexual o identitat de gènere, o qualsevol altra circumstància personal o social.

Formació: Art. 24.1. LOIEMH. *Integració del principi d'igualtat en la política d'educació.* "Les administracions educatives han de garantir el mateix dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per comportaments sexistes

o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes.”

Art. 61.2. LOIEMH. *Formació per a la igualtat.* “L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal.”

Art. 7. LOMPIVG. *Formació inicial i permanent del professorat*. “Les administracions educatives han d'adoptar les mesures necessàries perquè en els plans de formació inicial i permanent del professorat s'inclogui una formació específica en matèria d'igualtat, amb la finalitat d'assegurar que adquireixen els coneixements i les tècniques necessàries que els habilitin per a:

a) L'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i de la igualtat entre homes i dones, i en l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins els principis democràtics de convivència.

b) L'educació en la prevenció de conflictes i en la seva resolució pacífica, en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social.

c) La detecció precoç de la violència en l'àmbit familiar, especialment sobre la dona i els fills i filles.

d) El foment d'actituds encaminades a l'exercici de drets i obligacions iguals per part de dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat, i la coresponsabilitat entre aquests en l'àmbit domèstic.”

Impacte de gènere: Art. 19 LOIEMH. *Informes d'impacte de gènere.* “Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmetin a l'aprovació del Consell de Ministres han d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.”

Art. 55 LOIEMH. *Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública.* “A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'hi ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sens perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.”

Indicadors: Art. 20 LOIEMH. *Adequació de les estadístiques i estudis.* "Per tal de fer efectives les disposicions que conté aquesta Llei i que es garanteixi la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.

b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar.

c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals és generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció."

Llenguatge no sexista: Art. 14.11 LOIEMH. *Criteris generals d'actuació dels poders públics*. "La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques."

Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina: Art. 48.1 LOIEMH. "Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació."

Plans d'igualtat: Art. 46 LOIEMH. *Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses*. "1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de

tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball."

Principi d'igual remuneració: Art. 28 de l'ET.[4] *Igualtat de remuneració per motiu de sexe.* "L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella."

Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: Art. 62 LOIEMH. "Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:

a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

4 ET: Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (BOE núm.75, de 29 de març).

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sens perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia."

Prova: Art. 13 LOIEMH. *Prova*. "1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat. Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals."

Prova d'accés: Art. 61.1 LOIEMH. *Formació per a la igualtat*. "Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de preveure l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública."

Unitat d'igualtat: Disposició addicional dotzena LOMLOU. *Unitats d'igualtat*. "Les universitats han de disposar entre les seves estructures d'organització d'unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes."

Art. 77 LOIEMH. *Les unitats d'igualtat*. "En tots els ministeris s'ha d'encomanar a un dels seus òrgans directius el desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit de les matèries de la seva competència i, en particular, les següents:

a) Recollir la informació estadística elaborada pels òrgans del ministeri i assessorar-los en relació amb la seva elaboració.

b) Elaborar estudis amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en les àrees d'activitat del departament.

c) Assessorar els òrgans competents del departament en l'elaboració de l'informe sobre impacte per raó de gènere.

d) Fomentar el coneixement pel personal del departament de l'abast i significat del principi d'igualtat mitjançant la formulació de propostes d'accions formatives.

e) Vetllar pel compliment d'aquesta Llei i per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat."

Violència de gènere: Art. 1.3 LOMPIVG. "La violència de gènere a què es refereix la present Llei comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloent-hi les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat."

Art. 14 LOIEMH. *Criteris generals d'actuació dels poders públics*. "Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics: (...) 5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Quaderns de la Igualtat és una iniciativa de l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili. Aquesta publicació representa la materialització de diverses mesures previstes al I Pla d'Igualtat (2007-2010) i també al II Pla d'Igualtat (2011-2015) de la URV. Aquestes accions plasmen el compromís de la Universitat amb els valors de la igualtat i la no discriminació. Quaderns de la Igualtat vol ser un espai que serveixi per difondre l'activitat investigadora en matèria de polítiques d'igualtat per raó de gènere i aspira a facilitar a la comunitat acadèmica i científica una nova eina al servei de la transferència de coneixement sobre dones i feminisme.

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

[publicacions] urv